

Razbijanje mita o rodnoj ravnopravnosti u Evropskoj Uniji

Emina Zahirović

Uvod

Rodna ravnopravnost je predmet jedne od najvažnijih rasprava i jedna od najkontroverznijih tema svih vremena. Dvadesetprvo je stoljeće u kojem se žene često vide radeći zajedno s muškarcima ili se nadmeću s njima, gdje žene rade posao koji je čak i za muškarce bio nemoguć. Uobičajeno je vidjeti ženu koja upravlja avionom, vodi zemlju, dobitnicu Nobelove nagrade, softversku inženjerku, građevinariku. Jednakost žena i muškaraca jedno je od temeljnih načela Evropske unije (EU). Seže još „od davne 1957. godine“ kada je načelo jednake plate muškaraca i žena za jednak rad postalo dio Rimskog ugovora. Ostvaren je veliki napredak u uključivanju što većeg broja žena na tržište rada. Prosjek EU je sada blizu 60 posto u odnosu na 52 posto koji je ostvaren u 1998. godini. Učinjen je napredak od cijelih 8 posto u proteklih 19 godina, s velikim ambicijama EU u ostvarivanju stope od 75 posto do 2020. godine¹. Čini se da je zaista ostvaren napredak. Nekako je ispravno reći da je u ovom stoljeću rodna ravnopravnost postala stvarnost. Međutim, postoji ozbiljan rizik „umora od rodne ravnopravnosti“, pri čemu mnogi ljudi pretpostavljaju da su najvažnije bitke već osvojene i da je rodna ravnopravnost sada stvarnost, te stoga nema više potrebe da se nešto čini po tom pitanju. Međutim, javljaju se zabrinjavajući znakovi da se umor već događa, o čemu svjedoče brojni dokazi. Naime, vlade brojnih EU članica degradiraju politike rodne ravnopravnosti na način da smanjuju javna sredstva predviđena za rodno relevantne akcije kao dio mjera opće štednje, sa rastućim trendom mijenjanja samostalnih tijela osnovanih za zaštitu od diskriminacije na temelju spola sa tijelima za zaštitu od diskriminacije po različitim osnovama, razvodnjavajući time fokus usmjeren na rodnu ravnopravnost.² Zapravo, u svemu postoje dvije strane medalje. Ako usmjerimo pažnju na drugu stranu, uvidjet ćemo da postoji toliko socio-ekonomskih ograničenja koja nas prisiljavaju da prihvatimo činjenicu da „rodna ravnopravnost ne postoji i da je i dalje mit“.³

Jaz između pravnog okvira i implementacije

Razvoj EU zakonodavstva o rodnoj ravnopravnosti bio je postepen proces, počevši početkom šezdesetih godina, barem za „najstarije“ zemlje članice EU. Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice (EEZ) iz 1957. godine, temelj sadašnje EU, sadržavao je samo jednu jedinu odredbu (član 119 Ugovora o EEZ-u, danas Ugovor o funkcioniranju EU iz člana 157. Ugovora o EZSU-u) o rodnoj diskriminaciji: načelo jednakosti plate između muškaraca i žene za jednak rad. Međutim, od tada su usvojene mnoge direktive koje zabranjuju diskriminaciju na temelju spola: Direktiva o jednakoj plati muškaraca i žena (75/117 / EEZ), Direktiva o ravnopravnosti muškaraca i žena u zapošljavanju (76 / 207 / EEZ, izmijenjena i dopunjena Direktivom 2002/73 / EZ i sada ukinuta Direktivom o reorganizaciji 2006/54 / EZ), Direktiva o ravnopravnosti muškaraca i žena u zakonskim programima socijalne sigurnosti (79/7 / EEC) (86/378 / EEC, izmijenjena i dopunjena Direktivom 96/97 / EZ i sada ukinuta Direktivom o reorganizaciji 2006/54 / EZ), Direktiva o jednakom tretmanu samozaposlenih muškaraca i žena koji su angažirani u aktivnostima, uključujući poljoprivredu (86/613 / EEZ, ukinuta Direktivom 2010/41 / EU), Direktiva o trudnoći radnica (92/85 / EEC), Direktiva o roditeljskom dopustu (96 / 34 / EEC, ukinuta Direktivom 2010/18 / EU), Direktiva o jednakom postupanju muškaraca i žena prilikom pristupanja i isporuci robe (2004/113 / EZ) i naposljetku, gore navedena takozvana Direktiva o reorganizaciji (2006/54 / EZ).⁴

Očito je da postoji jak pravni okvir koji promiče rodnu ravnopravnost. Međutim, da li se isti može prenijeti u istinsku predanost u implementaciji ili je to samo retorika? Da li ovo znači samo korištenje „jezika jednakih mogućnosti“ ili je to praktično preneseno u politike?⁵

¹ 1. European Commission “Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015W, adopted in September 2010, dostupno na http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf, str. 3 [1.11.217.]

² Ibid. str. 6

³ <http://theessayblog.com/2017/04/08/gender-equality-myth-reality/>, [27.10.2017]

⁴ 1. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, European Commission „A Comparative Analysis of Gender Equality Law in Europe in 2015“ January 2016;

⁵ 20. Howard E., The European Year of Equal Opportunities for All—2007: Is the EU Moving Away from a Formal Idea of Equality? “European Law Journal, Vol. 14, No. 2, March 2008, pp. 168–185

Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca 2010-2015⁶ je prilično dobro ilustrirala rodne razlike, pokazujući da je pitanje rodne ravnopravnosti još uvijek na nivou slogana. Isto je manje-više potvrđeno u Strateškom proširenju za rodnu ravnopravnost 2016-2019⁷ iz 2015. godine. Razlika u platama među spolovima (prosječna razlika između bruto plate muškarca i žene promatrano u cjelokupnoj ekonomiji) u EU ostaje na 17,8%, u Estoniji iznosi 30,9%, Češkoj 26,2%, Austriji 25,5%, Njemačkoj 23,2% u odnosu na Italiju sa 4,9%, Sloveniji sa 8,5%, Belgiji i Rumuniji sa 9%. Temeljni uzroci razlike u plati između spolova protežu se daleko iznad pitanja jednake plate za jednaki rad. Postoji jaz između obrazovnih postignuća žena i profesionalnog razvoja, pa se posebna pažnja treba posvetiti prijelazu između obrazovanja i tržišta rada. Uzroci jaza između plata također proizlaze iz segregacije na tržištu rada, jer žene i muškarci i dalje imaju tendenciju da rade u različitim sektorima / poslovima. S jedne strane, žene i muškarci često su pretjerano zastupljeni u pojedinim sektorima, pri čemu „ženski“ poslovi (uglavnom zdravstvo, obrazovanje i javna uprava) općenito manje vrijedne nego obično muške profesije. S druge strane, poslovi koje obavljaju žene u istom sektoru ili firmi su obično manje vrednovani i manje plaćeni. Razlika u platama također odražava i druge nejednakosti na tržištu rada koje uglavnom utječu na žene - naročito njihov nerazmjerni udio u porodičnim obvezama i poteškoće u usklađivanju posla s privatnim životom. Mnoge žene rade skraćeno ili pod atipičnim ugovorima; iako im to dopušta da ostanu na tržištu rada dok rukovode porodičnim obavezama, što može negativno utjecati na njihovu plaću, razvoj karijere, perspektivna unapređenja i penziju. Akcije u EU su primarno ograničene na standardno zapošljavanje, dok su žene često zaposlene sa nestandardnim radnim vremenom, kao što je rad sa skraćenim radnim vremenom i privremeno zapošljavanje, pa mnoge žene nemaju koristi od ovih propisa⁸. Međutim, nedavne EU Direktive propisuju jednako postupanje prema nekim važnijim oblicima nestandardnog rada, uključujući zapošljavanje na određeno vrijeme i privremeni rad⁹. Zakoni o jednakom postupanju uzimaju muški uzorak života kao normu i ne rješavaju duboko ukorijenjene uzroke nejednakosti. EU je usvojila „muški standard radnika i građanina“, dok se pravosudna praksa jednakosti spolova Evropskoj suda pravde smatra da reproducira dominantnu ideologiju majčinstva¹⁰. EU ne prepoznaje različite potrebe onih žena čiji su obrasci zapošljavanja pod utjecajem njihovih obaveza i brige za drugog¹¹. Kao posljedica toga, žene zarađuju manje od muškaraca tokom životnog ciklusa, a njihove penzije su niže pri čemu se stvara i „jaz u penzijama“.¹² Evropske žene zarađuju prosječno oko 16% manje od muškaraca, ali situacija se pogoršava kada se penzionišu, jer je njihova penzija oko 40% manja¹³, odnosno razlika u penzijama između muškaraca i žena varira od 3,7% do 48,8% u zemljama EU. Razmatranje rodno jaza u penzijama predstavlja logičan slijed nakon razmatranja nejednakosti u plati. Ipak, rodni jaz u penzijama tek je nedavno privukao pozornost akademika i kreatora politike¹⁴. Ipak, valja napomenuti da su penzije u ovim zemljama izuzetno niske. U 2012. godini žene su u prosjeku primale 316 eura mjesečno, dok su muškarci primali 332 eura. Razlika među spolovima relativno je mala u nekoliko drugih bivših komunističkih zemalja, tj. u Slovačkoj (8%) i Latviji (12%), gdje je sudjelovanje žena kao radne snage aktivno potaknuto vladinim politikama. Zanimljivo je da je razlika među spolovima najbrojnija u bogatim zapadnim zemljama poput Luksemburga, gdje je dosegla 45%, pri čemu su žene u 2012. godini primale 2.207 eura, a muškarci čak 4.017 eura ili Holandiji (42%), Austriji (39%) i Francuskoj (36%). Usprkos razlikama među državama članicama, situacija za žene je općenito nepovoljna.¹⁵

⁶European Commission “Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015W, adopted in September 2010, dostupno na http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf, [1.11.2017.],

⁷European Commission, “Strategic Enlargement for Gender Equality 2016-2019” 2015;

⁸Lombardo, E. and Forrest, M. (eds) (2012) *Europeanisation of Gender Equality Policies: A Discursive-Sociological Approach*. Basingstoke and New York: Palgrave.

⁹<http://www.leeds.ac.uk/sociology/people/swdocs/European%20Union%20and%20gender%20equality.pdf>

¹⁰(Guerrina, R., Murphy, H. (2016). ‘Strategic Silences in the Brexit Debate: Gender, Marginality and Governance’, *Journal of Contemporary European Research*. 12 (4), 872 - 880.

¹¹Lombardo, E. and Forrest, M. (eds) (2012) *Europeanisation of Gender Equality Policies: A Discursive-Sociological Approach*. Basingstoke and New York: Palgrave.

¹²10. European Institute for Gender Equality „Gender Gap in pensions in the EU, Research Note to the Latvian Presidency “2015, Vilnius, Lithuania;

¹³<http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20170609STO77059/the-40-gender-pension-gap-how-parliament-wants-to-narrow-it-interview>, [5.11.2017.]

¹⁴8. European Commission, Directorate –General for Justice in partnership with Institutio per la Ricerca Sociale (IRS), *The Gender Gap in Pensions in the EU “ 2013*; dostupno na : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf, [1.11.2017.]

¹⁵Ibid.

Rodni jaz razlika je rezultat kumulativnih nejednakosti s kojima se žene suočavaju tokom životnog vijeka i različitih ekonomskih, društvenih i kulturnih područja. Glavni razlog jeste činjenica da je prosječna plata žena znatno niža u odnosu na muškarca. Nadalje, trenutačna situacija u vezi s penzijama odražava tradicionalni porodični model u kojem je muškarac hranitelj, a žena primarna skrbnica. Žene su stoga konvencionalno zadužene za poslove kućnog obrazovanja, sa svim pratećim posljedicama. Evropske žene u prosjeku provode 26 sati sedmično radeći kućanske poslove i neplaćene poslove brige za druge, dok muškarci troše samo 9, što predstavlja 17-satnu razliku. Žene često odabiru karijere koje im omogućavaju brigu o svojoj djeci i porodicama, što ne utječe na platu po satu, već utječe na buduće zarade i penzije. Oni također češće rade skraćeno radno vrijeme u odnosu na muškarce - 1 u 3 žene naspram 1 od 10 muškaraca.¹⁶

U današnje vrijeme, utjecaj roditeljstva na sudjelovanje na tržištu rada još uvijek je vrlo različit za žene i muškarce u EU, jer žene i dalje imaju nesrazmjern dio odgovornosti koje se odnose na vođenje porodice. Mnoge žene misle da još uvijek moraju birati između karijere i njihove djece. Trenutni demografski trendovi također znače da se žene i muškarci sve više brinu za druge osobe, osim svoje djece, na neodređeno vrijeme.¹⁷

Nadalje, u većini država članica, žene su nedovoljno zastupljene u procesima odlučivanja i na pozicijama, posebno na najvišim nivoima, unatoč tome što čine gotovo polovinu radne snage i više od polovine novih univerzitetskih diplomanata u EU. Usprkos napretku prema rodnoj ravnopravnosti u političkom odlučivanju, ostaje mnogo toga za činiti. U prosjeku samo jedna od četiri člana nacionalnih parlamenata i ministara nacionalnih vlada je žena.¹⁸ U ekonomskom odlučivanju, udio žena niži je od muškaraca na svim nivoima upravljanja i donošenja odluka. Žene predstavljaju samo jednu od deset članova uprava najvećih firmi koje kotiraju na berzi u EU i samo 3% među predsjednicima uprave. Istraživanja pokazuju da se rodna raznolikost isplati i da postoji pozitivna korelacija između žena na položajima rukovoditelja i poslovanja.¹⁹

Stoga se može zaključiti da se rodna neravnopravnost dešava širom Evrope unatoč sofisticiranim zakonskim okvirima protiv diskriminacije. Empirijska istraživanja upućuju na činjenicu da nivo djelovanja EU na rodnu jednakost, iako se posreduje domaćim političkim kontekstom, trenutno nije uspješan u dovođenju „Evrope“ ljudima.²⁰ Napredak u ostvarivanju rodne ravnopravnosti je vrlo spor. Prema Evropskom institutu za rodnu ravnopravnost (EIGE) Indeks rodne ravnopravnosti u 2015. godini u EU je pokazao ukupni rezultat od samo 52,9 od 100, a posljednjih 10 godina rezultat se ukupno povećao za 1,6 bodova.²¹

Izvoz EU rodni politika u BiH: Realnost ili puste želje?

BiH je u posljednjem desetljeću postigla određeni napredak u promicanju rodne ravnopravnosti kroz zakonske i institucionalne okvire. Izgleda da je postojeći pravni okvir u BiH povoljan za rodnu ravnopravnost.²² Bosna i Hercegovina je usvojila novi okvir javne politike i djelomično je poboljšala zakone s ciljem djelovanja na području rodne ravnopravnosti i ljudskih prava žena.²³ Obaveze BiH za poštivanje temeljnih ljudskih prava prvenstveno proizlazi iz Ustava Bosne i Hercegovine, ustava entiteta i Statuta Brčko distrikta. Vlada BiH je također ratificirala niz relevantnih konvencija UN-a koji nadalje predstavljaju predanost i odgovornost vlade glede svojih obveza prema ljudskim pravima.²⁴ Od najvećeg značaja je Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) koju je BiH ratificirala 1993.

¹⁶ European Commission “Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015W, adopted in September 2010, dostupno na http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf, [1.11.2017.]

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

²² 11. Alternative CEDAW Report of civil society organisations on implementation of the concluding observations and recommendations of CEDAW committee for Bosnia and Herzegovina, 2013-2017, November 2016, str.13;

²³ Ibid. str. 12

²⁴ 12. Working paper 4/2011, Gender and Employment in Bosnia and Herzegovina – A Country Study, Ms. Lejla Somun-Krupalija, Geneva, December 2011; dostupno na http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_170832.pdf, [6.11.2017.]

godine. Nakon ratifikacije, sadržaj CEDAW-a integriran je u ustave na nacionalnoj i entitetskoj razini. Država BiH je također ratificirala brojne konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR-a). Značajno je spomenuti da Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, Zakon o radu Republike Srpske i Zakon o radu Brčko Distrikta sadrže dijelove iz Konvencije o jednakoj naknadi Međunarodne organizacije rada (ILO) iz 1951. godine (br. 100), koji izričito propisuju jednake naknade plata muškarca i žena radnika za rad jednake vrijednosti. Dijelovi iz Konvencije o diskriminaciji (Zapošljavanje i zanimanja) od 1958. godine (br. 111) kojima se zabranjuje diskriminacija na temelju spola (među ostalim osnovama) u zapošljavanju, stručnom usavršavanju, uvjetima rada i promicanju također čine sastavni dio Zakona o radu koji se primjenjuju u Bosni i Hercegovini, Federaciji Bosne i Hercegovine, Republici Srpskoj i Distriktu Brčko.²⁵

Međutim, žene se i dalje suočavaju s preprekama u postizanju punog političkog, ekonomskog i društvenog sudjelovanja. Ekonomski status žena u BiH ostaje nizak, a žene su uglavnom odsutne u nacionalnim i lokalnim tijela za odlučivanje. Prema najnovijem izvješću EU Komisije²⁶ zakonske odredbe koje propisuju ravnopravnost između žena i muškaraca su uvelike na snazi, ali njihova provedba je i dalje neučinkovita. Procjene utjecaja spola na politiku i zakonodavne procese nisu provedene, iako su propisane zakonima. Žene su još uvijek nedovoljno zastupljene u politici i javnom životu. Bosna i Hercegovina i dalje ignorira potrebu za sistemskom i kontinuiranom procjenom stanja tokom izrade zakona i strateških dokumenata, usklađenog sistema prikupljanja podataka, kao i procjene učinaka mjera provedenih na svim područjima važnim za žene i zaštitu njihovih prava²⁷. Čak što više, BiH je također ratificirala Konvenciju o radnicima s porodičnim obavezama, 1981. (br. 156) i Konvenciju o zaštiti majčinstva, 2000 (br. 183). Općenito govoreći, u BiH je norma da majke provode više vremena s djecom od očeva, i kako se raspravljalo u prethodnom dijelu, žene su i dalje izložene značajnijoj diskriminaciji na tržištu rada. Međutim, činjenica da su ove Konvencije MOR-a ratificirane, čine čvrstu pravnu osnovu koje zemlja može unaprijediti²⁸. Pravni okvir je ojačan Zakonom o ravnopravnosti spolova iz 2003. godine i Akcionim planom iz 2006. godine.

Unatoč mnoštvu zakona koji podupiru rodnu ravnopravnost, postoje slabosti u pogledu dosljednosti zakona, dostatne prilagodbe kontekstu BiH, provedbi propisa, nedostatku svijesti o zakonima, nejasne linije izvještavanja i nedostupnih podataka o diskriminatornim praksama²⁹. Mjere politike usmjerene na rješavanje višestrukih prepreka za rodnu ravnopravnost potkrijepljene su različitim zakonima i institucionalnim mehanizmima, međutim potrebno je još više, počevši od rješavanja stereotipa i nasilja na temelju spola, te unapređivanja ekonomskog osnaživanja žena³⁰. Predstavljanje žena u javnoj sferi je i dalje niska u BiH. One drže niže pozicije u hijerarhijama odlučivanja, u državnim i entitetskim vladama. Žene su podzastupljene u javnom životu. Iako se promiče ravnopravno sudjelovanje i promicanje u svim područjima javnog života, postoji niži nivo sudjelovanja žena u političkim strankama, što naravno dovodi do neravnoteže među javnim predstavnicima. Iako je došlo do povećanja broja žena na položajima u javnim ustanovama, one se uglavnom nalaze na nižim nivoima birokracije nego muškarci. Prema posljednjim dostupnim podacima, samo 10 od 42 predstavnika u Predstavničkom domu su bile žene za period od 2014-2018. godine. Samo jedna žena više u odnosu na prethodni mandat³¹ i u Domu naroda, 2 žene od 15 delegata. U Vijeću ministara bilo je 9 muškaraca i nijedna žena³².

Nedostatak ekonomske moći žena neposredno je povezan s nedostatkom političke moći, kao i uz njihovu nisku političku zastupljenost, njihovo isključivanje sa najviših radnih mjesta u najprofitabilnijim sektorima što ograničava njihov utjecaj na politička tijela za odlučivanje³³. Iako su u javnom sektoru

²⁵ Working paper 4/2011, Gender and Employment in Bosnia and Herzegovina – A Country Study, Ms. Lejla Somun-Krupalija, Geneva, December 2011; dostupno na http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_170832.pdf, [6.11.2017.]

²⁶ Commission Staff Working Document, BiH 2016 Report, COM 2016 715 final, p.25

²⁷ Alternative CEDAW Report of civil society organisations on implementation of the concluding observations and recommendations of CEDAW committee for Bosnia and Herzegovina, 2013-2017, November 2016, str. 13

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

³⁰ ³⁰ <http://www.vijeceministara.gov.ba/ministarstva/>

³¹ Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine „Žene i muškarci u BiH“ Sarajevo, 2015, str. 48

³² <http://www.vijeceministara.gov.ba/ministarstva/>

³³ USAID –Sida 2010, p.14

uloženi određeni naponi za poticanje i olakšavanje većeg sudjelovanja žena na tržištu rada, to je manje prisutno u privatnom sektoru. Na primjer, žena nikad nikada nije bila u Upravnom odboru Privredne komore BiH.³⁴

Usprkos čvrstom pravnom okviru, postoje neki faktori koji se mogu identificirati kao važni za nejednako sudjelovanje žena u javnim institucijama. Od tih, takozvani „stakleni strop“ smatra se vrlo važnim. Pojam se koristi za opisivanje nevidljivih i umjetnih zapreka sa kojim se žene suočavaju u nastojanjima da napreduju u hijerarhiji zapošljavanja, koje su stvorene duboko ukorijenjenim stereotipnim stavovima, uvjerenjima i predrasudama, što sprječava žene da budu na visokim pozicijama. Stakleni strop može se pojaviti na radnom mjestu ili u politici, a smatra se odrazom socijalne i ekonomske nejednakosti spolova u određenoj zemlji. U drugim slučajevima, zapošljavanje može zahtijevati znatnu razinu mobilnosti, što znači da je vrijeme provedeno izvan ureda i daleko od porodice. Manje je vjerojatno da će se žene prijaviti i zaposliti na ove pozicije. Razlozi opet leže u tradicionalnim ulogama koje upućuju na to da žene moraju provesti više vremena s djecom, bliže domu. Ta uvjerenja su česta među oba spola.³⁵

Stoga je roditeljstvo utjecalo na stope zaposlenosti žena i smatra se jednim od glavnih razloga za povlačenje žena s tržišta rada nakon završetka univerzitetskog obrazovanja. Žene, osobito u svojim dvadesetima ili tridesetima, često se pitaju tokom intervjua o tome jesu li u braku ili imaju ili planiraju imati djecu. Čak i ako se pitanje ne postavlja direktno, upotrijebljena su druga povezana pitanja, primjerice, imaju li porodične obaveze ili ako mogu putovati i provesti vrijeme izvan ureda. Nedostatak prostora za brigu o djeci ograničava sposobnost žena da se potpuno posvete svojim karijerama. Najviše vole posao koji ne zahtijeva dugo radno vrijeme, putovanja u inostranstvo ili unutar zemlje i koji može pružiti relativni stepen fleksibilnosti.³⁶

U privatnom sektoru slika je još manje obećavajuća. Mnogi problemi su očigledni kada je u pitanju diskriminirajuća praksa, unatoč pravnom okviru. To je dijelom zbog toga što se moć provedbe rodni instrumenata se ne proširuje u cijelosti na privatni sektor.

Iako su sve gore navedene okolnosti u suprotnosti sa zakonom, ne postoje učinkoviti kontrolni mehanizmi kao što su inspekcije kako bi se osigurala provedba ovih zakona. Preporuke politika od strane vlade i rodni mehanizmi ne prate odgovarajuću infrastrukturu, posebne propise i posebne zakonske odredbe za rodnu diskriminaciju u pravosudnom sistemu i još važnije, ne prate ih pravne radnje. Na državnom nivou nema inspektora rada, a entitetski inspektori rada često nisu obučeni za prepoznavanje i prioritetiziranje rodne diskriminacije.³⁷

Čini se da se politike utemeljene na spolu uglavnom usredotočuju na prijevode zakona EU, sponzorirane od strane vlade, koji su po prirodi samo opisni i s vrlo malo kritičkog pristupa koji razmatra implikacije proširenja EU. Izvoz znači samo transponiranje tehničkih rješenja bez ikakvih relevantnih prijedloga što se tiče prilagodbe.³⁸

Stoga bi se moglo reći da je izvoz rodni politika EU u BiH stvarnost, samo ako se razmatra na nivou standarda i na nivou pravnog okvira. Stanje prakse je u potpunosti druga stvar kao što je prethodno elaborirano.

Zaključak

Unatoč činjenici da je Evropa nesumnjivo svjetski lider kada su u pitanju prava žena i rodna ravnopravnost (nije baš ohrabrujuće s obzirom na dosadašnju diskusiju), još uvijek je na pola puta u postizanju rodne ravnopravnosti spolova i to se često previdi. Ako se ne postigne značajniji napredak, procjenjuje se da će trebati 70 godina da se postigne jednakost plata, 40 godina dok se rad u

³⁴ Working paper 4/2011, Gender and Employment in Bosnia and Herzegovina – A Country Study, Ms. Lejla Somun-Krupalija, Geneva, December 2011

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

³⁷ UNIFEM, 2007, 'Accountability for Protection of Women's Human Rights Implementation of Women's Economic Rights with a Narrower Focus on Gender in Relation to Labour and Economic Issues'

³⁸ Open Society Institute 2002

domaćinstvu ravnopravno podijeli između muškaraca i žena i 20 godina kako bi se postigla jednaka zastupljenost u politici.³⁹

Postoji velika razlika između retorike i stvarnosti u implementaciji politika kako u EU tako i Bosni i Hercegovini, a značaj vrijednosti rodne ravnopravnosti je gurnut na nivo praznih riječi i obećanja.

Cilj ovog članka nije bio opravdati stanje rodne nejednakosti u Bosni i Hercegovini ukazujući kako je situacija više ili manje ista u cijeloj EU, samo zapakovana u ljepše politike i retoriku, već da ukaže da je vrijeme da preuzmemo odgovornost za to gdje se sada nalazimo i prestanemo odgađati "bolje sutra" vezujući ga isključivo za pristupanje EU i primjeni standarda EU. Čini se da je najjednostavniji dio prevesti i transponirati skup pravila i standarda u pravni okvir, ali nije tako lako preuzeti odgovornost za naše vlastite probleme, sposobnost kritičkog razmišljanja o vlastitom ponašanju, propitivanju rutine i tradicionalnih uzoraka koji čine temelj našeg ponašanja i stavova.⁴⁰

Da li moramo ostaviti ostvarenje ovih ciljeva i njihovo pretvaranje u stvarnost u nasljeđe sljedećoj generaciji i da li ćemo nastaviti održavati ovaj mit o rodnoj ravnopravnosti u dolazećim godinama?

³⁹ European Commission "Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015W, adopted in September 2010, dostupno na http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf, [1.11.2017.]

⁴⁰ Ibid.

Literatura

1. European Commission "Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015W, adopted in September 2010;
2. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, European Commission „A Comparative Analysis of Gender Equality Law in Europe in 2015“ January 2016;
3. European Commission, "Strategic Enlargement for Gender Equality 2016-2019" 2015;
4. Peto, A., & Manners, I. (2006). The European Union and the value of gender equality. In S. Lucarelli, & I. Manners (Eds.), Values and Principles in European Union Foreign Policy (Chapter 6, pp. 97-113). London: Routledge;
5. Guerrina, R., Murphy, H. (2016). 'Strategic Silences in the Brexit Debate: Gender, Marginality and Governance', Journal of Contemporary European Research. 12 (4), 872 - 880. First published at: www.jcer.net;
6. 2017 Report on Equality between Women and Men in the EU, European Union 2017, ISSN: 2443-5228;
7. Marcus R., Page E. Calder R., Foley C. Report on Drivers of Change in Gender Norms, Overseas Development Institute, London, UK;
8. European Commission, Directorate –General for Justice in partnership with Institutio per la Ricerca Sociale (IRS), „The Gender Gap in Pensions in the EU “2013;
9. A comparative analysis of gender equality law in Europe 2015, European Network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission Directorate – General for Justice and Consumers, Directorate D - Equality;
10. European Institute for Gender Equality „Gender Gap in pensions in the EU, Research Note to the Latvian Presidency “2015, Vilnius, Lithuania;
11. Alternative CEDAW Report of civil society organisations on implementation of the concluding observations and recommendations of CEDAW committee for Bosnia and Herzegovina, 2013-2017, November 2016, p.13;
12. Working paper 4/2011, Gender and Employment in Bosnia and Herzegovina – A Country Study, Ms. Lejla Somun-Krupalija, Geneva, December 2011;
13. Woodward A.E., van der Vleuten A. (2014) EU and the Export of Gender Equality Norms: Myth and Facts. In: van der Vleuten A., van Eerdewijk A., Roggeband C. (eds) Gender Equality Norms in Regional Governance. Gender and Politics Series. Palgrave Macmillan, London;
14. European Policy Institutes Network, Renman V. Conroy C. „Advances in EU Gender Equality: Missing the Mark? EPIN Paper no. 41, September 2014;
15. Hakim, Catherine (2011) Feminist myths and magic medicine: the flawed thinking behind calls for further equality legislation. Centre for Policy Studies, London, UK. This version available at: <http://eprints.lse.ac.uk/36488/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>
17. Babić-Svetlin "Situation Analysis Report on the Status of Gender Equality in Bosnia and Herzegovina ", Sarajevo, December 2009;
18. European Commission „Gender and Excellence in the Making“ 2004, available at (<http://europa.eu.int>),
19. Sterner G. Biller H. „Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Governmental Level „Ministry of Integration and Gender Equality, Sweden;
20. Howard E., „The European Year of Equal Opportunities for All—2007: Is the EU Moving Away from a Formal Idea of Equality? “European Law Journal, Vol. 14, No. 2, March 2008, pp. 168–185.;
21. Lombardo, E. and Forrest, M. (eds) (2012) Europeanisation of Gender Equality Policies: A Discursive-Sociological Approach. Basingstoke and New York: Palgrave.
22. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine „Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini“ Sarajevo, 2016
23. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine „Žene i muškarci u Bosni i Hercegovini“ Sarajevo, 2015
24. <https://hbr.org/2010/04/a-global-standard-for-gender-equality.ht>
25. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm
26. <https://www.nytimes.com/2017/10/05/opinion/the-myth-of-womens-empowerment.html>
27. <http://press.uchicago.edu/ucp/books/book/distributed/C/bo23501169.html>
28. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/economic-growth/index_en.htm
29. <https://medium.com/gender-equality-in-tech/the-myth-of-meritocracy-b009e00c56b8>
30. <http://theessayblog.com/2017/04/08/gender-equality-myth-reality/>

31. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4735429/>
32. <http://ukandeu.ac.uk/the-eu-as-a-force-for-gender-equality-reality-or-myth/>
33. <http://www.genderequality.ie/en/GE/Pages/WP13000060>
34. <http://www.politico.eu/article/so-what-did-the-eu-ever-do-for-gender-equality/>
35. http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_Equality_ENG.pdf
36. <http://www.aragonvalley.com/en/europe-gender-equality-matter-of-justice-survival/>
37. <https://wissenschaft.bmwfw.gv.at/home/science-higher-education/gender-and-diversity/legal-framework-for-equality/milestones-for-gender-equality/>
38. <https://www.ceps.eu/publications/advances-eu-gender-equality-missing-mark>
39. <http://www.europeandme.eu/10brain/530-gender-equality-europe-prostitution-prague>
40. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13501760500270703>
41. <http://www.newsweek.com/myth-and-reality-113589>
42. <https://www.forbes.com/sites/lisaquast/2011/03/14/debunking-myths-of-gender-equality-are-personal-choices-and-preferences-whats-really-holding-women-back-from-achieving-parity-at-work/#23aa21ec37b3>
43. <http://harvardpolitics.com/harvard/want-equality-must-stop-perpetuating-gender-roles/>
44. <https://www.greens-efa.eu/en/article/news/still-a-long-way-to-go-until-we-reach-gender-equality-in-the-eu/>
45. <https://www.theguardian.com/business/economics-blog/2013/dec/06/gender-equality-women-stereotypes-stop-progress>